

最低工资的政策伦理演变研究 ——基于深圳市的思考

文/ 曾昭腾¹ 唐 薇²(1.厦门大学,福建厦门 361005;
2.仲恺农业工程学院,广东广州 510006)

内容提要:揭示最低工资演变背后的政策伦理,不仅对劳动者合法权益的保护具有重要意义,而且也为政府制定宏观劳动力市场政策提供一个更深层次的视角。由于路径依赖,深圳最低工资在政策形式上经历了由“效率优先”到“回归公平”的价值演变,但在政策实质上仍然遵循着效率导向的“生存工资”理念,政策效果只是在很低程度上满足了劳动者的需求。从正义原则来看,最低工资政策应是使低收入劳动者过有尊严的生活,促进社会公平。为深刻认知和缓解深圳最低工资政策的现实困境,变革最低工资政策伦理,引入“生活工资”理念,走向“公平优先”,是深圳市最低工资政策的未来发展之路。

关键词:最低工资 政策伦理 生活工资

中图分类号:F249.24 **文献标志码:**A

文章编号:1008-6323(2019)01-0068-09

党的十九大报告指出,要不断满足人民日益增长的美好生活需要。让劳动者有尊严地生活是衡量美好生活的一个重要维度。在劳动政策中,最低工资政策涉及到社会底层劳动群体的核心利益。从政府的角度来看,最低工资政策是作为一种应对劳动力市场失灵的政府管制工具,以政策干预手段对社会财富进行分配,以此维护社会底层劳动

者的基本人权。最低工资政策的本质作用是保障低收入劳动者的劳动报酬权利,其不仅对劳动者合法权益的维护起到至关重要的作用,而且在一定程度上能促进社会正义。在此意义上,最低工资政策是体现了正义价值。中国最低工资政策虽然早已施行,但是政策效果却不如人意。^[1]地方政府在制定、施行最低工资政策的时候,在“效率”观念引导

[作者简介]1.曾昭腾,厦门大学公共政策研究院博士研究生;2.唐薇,仲恺农业工程学院人文与社会科学学院2014级本科生。

[收稿日期]2018-12-26

下,为了维持地方经济的持续发展,往往会扭曲政策原本目标。其背后的根源不仅是政策设计层面的,更是政策伦理层面的。探讨最低工资政策背后的伦理价值,分析最低工资政策在维护劳动者尊严、促进收入分配公平上的政策意义,不仅对劳动者合法权益的保护具有重要意义,而且也可以为政府制定宏观

劳动力市场政策提供一个更深层次的视角。

一、深圳市最低工资政策的演变历程

深圳市自 1992 年起便开始施行最低工资政策,是中国较早施行最低工资政策的城

表 1 1992 - 2018 年深圳最低工资标准

年份	小时最低工资 (元/小时)		月最低工资 (元/月)	
	特区内	特区外	特区内	特区外
1992	1.20	-	245	-
1993	1.40	1.40	286	286
1994	1.80	1.60	338	300
1995	新工时 2.24	新工时 1.80	380	300
	老工时 2.02	老工时 1.60		
1996	新工时 2.31	新工时 1.80	398	310
	老工时 2.12	老工时 1.65		
1997	2.44	1.86	420	320
1998	2.50	1.92	430	330
1999.5.1 - 10.11	2.54	1.95	430	330
1999.10.12 后	3.27	2.50	547	419
2000	3.27	2.50	547	419
2001	3.43	2.63	574	440
2002	3.56	2.75	595	460
2003	3.59	2.78	600	460
2004	3.65	2.87	610	480
2005	3.97	3.33	690	580
2006	4.66	4.02	810	700
2007	4.89	4.31	850	750
2008	8.80	8.00	1000	900
2009	8.80	8.00	1000	900
2010	9.80		1100	
2011	11.70		1320	
2012	13.30		1500	
2013	14.50		1600	
2014	16.50		1808	
2015	18.50		2030	
2016	18.50		2030	
2017	19.50		2130	
2018	20.30		2200	

资料来源:深圳市人力资源和社会保障网、历年《深圳统计年鉴》。

市之一。在经济迅速发展过程中,深圳市几乎在每一年都会对最低工资标准进行调整,并维持着比较快的增长速度(如表1所示)。2010年前深圳市为特区内外两区域。基于深圳特区的特殊政治、经济环境,深圳市自1994年开始执行特区内外不同的最低工资标准。2010年后,深圳市施行非差异化的最低工资标准。总的来说,深圳市最低工资政策经历了由“双轨制”到“并轨制”的演变过程。

(一)深圳市最低工资政策的出台

自1980年深圳经济特区建立之日起,深圳便着力于经济体制的发展。向混合所有制经济转变成为当时深圳经济特区经济格局的主要特点。一方面,劳动密集型企业利用深圳特区劳动力供应充裕,特别是初级劳动力相对过剩的情况,压低工人工资,以降低企业运营成本。另一方面,传统工资政策的保障范围非常小,主要是针对国有企业,甚至连集体企业亦难以保障到。但是随着特区社会经济蓬勃发展,在发展外向型经济过程中,所有制结构发生了根本性变化,非国有经济占的比例呈直线上升,原有的工资政策难以适应现实情况。在当时的工资分配体制下,非国有企业的劳动者存在较为严重的工资保障问题。政府通过政策手段来规范企业工资分配行为已成为当务之急,否则问题会呈现扩大化趋势,不利于社会稳定与和谐。按照当时的国际惯例,深圳市可通过建立最低工资政策来规范企业的行为,维护劳动者合法权益和促进社会公平,维护社会稳定。政策就是在这样一个大的背景下诞生了。

(二)深圳市最低工资政策的“双轨制”

深圳特区于1992年开始施行的最低工

资政策,刚开始的适用范围只包括特区内的所有企业,不包括特区外的原宝安县的企业。^[2]同年,原宝安县撤县建区,新建立的宝安、龙岗区施行深圳经济特区最低工资政策。其中,深府[1993]108号文件“对宝安、龙岗两地实施的特区工资政策”做了明确规定,从1993年开始这两个行政区域实行特区的最低工资规定。1994年深圳市通过、公布了《特区最低工资条例》,从法律的层面确立了该政策。该条例进一步对最低工资的确立与公布、最低工资的保障与监督以及违反最低工资的法律责任等内容进行了规定。

1994年深圳全市小时最低工资标准调整为1.8元,月最低工资为338元。由于宝安和龙岗两区的地理条件比不上特区,经济发展亦难以与特区相比,两辖区内的企业层次并不高、经济效益也比较低。^[3]因此两区对于1994年的最低工资标准反应比较强烈,并认为两区的最低工资标准应低于特区内的最低工资标准。考虑到政策效果,为使最低工资政策更好地适应特区外宝安和龙岗两区的实际情况,深圳市政府批准宝安和龙岗两区的企业从1994年开始,施行与特区内不同的最低工资标准。至此,深圳市最低工资政策正式施行“一市两标准”的办法,进入“双轨制”的阶段。不久,特区外的宝安和龙岗两区确定了1994年小时最低工资为1.6元,月最低工资为300元,并于1994年12月6日公布执行。深圳市定于每年的4月份,依据居民生活费用价格指数和上一年度的薪酬水平等变量对特区内外最低工资标准进行调整。

(三)深圳市最低工资政策的“并轨制”

1980年,深圳市设立特区管理线,标志

着“深圳经济特区”正式建立。深圳市一直被所谓的“二线关”分成特区内与特区外两个行政区域。1993年,宝安县撤销县制而设区,分割为宝安和龙岗两大行政区。至此,特区外的宝安和龙岗两大行政区正式迈向了城市化建设的阶段。截止至2004年,宝安和龙岗的中心区与基础制度设施的建设不断发展,两区城市化建设获得明显效果。同年,深圳市的户籍人口整体上转为城市居民人口,原来的非私有土地也归入国有。宝安和龙岗两区土地纳入了深圳全市统一储备管理,深圳现代化建设迈向了历史性的一步,为2010年的“特区一体化”起到了铺垫的作用。2010年5月27日,深圳特别行政区扩展到深圳的整个行政区。同年7月1日,深圳市正式开启“特区一体化”的大幕。于此同时,特区内外原先的社会保障政策也开始走向一体化。

深圳市于2010年7月起施行最低工资政策的“并轨制”。在对经济社会的发展情况、居民消费价格、工资水平以及就业状况指数等变量进行综合考虑的基础上,当年深圳市将全日制的劳动就业职员的最低工资标准统一调整为1100元,原特区内的四个行政区域的升幅为10%,原特区外的行政区域的升幅为22%。非全日制的用工小时最低工资升为9.8元,原特区内的行政区域的升幅为11%,原特区外的行政区域的升幅为23%。“并轨制”下的最低工资标准,在满足一体化发展的需求的基础上,消除工资政策的差异,极大地促进了深圳市各行政区的协调、统筹、整体的发展。自1992年到2015年,深圳最低工资标准增长了8倍多,而且2015年其最低工资第一次迈过两千元的标准线,成为当年中国最

低工资的最高标准。

二、深圳市最低工资政策背后的价值演变

自1994年后,深圳市最低工资政策的基本框架成型,之后的政策修改基本都是在这个基本框架下完成的。最低工资政策本身体现的是一种公平原则,这种公平原则与效率原则存在冲突。演变过程中的价值偏颇,是深圳市最低工资标准的政策效果问题的根源所在。

(一)“效率主导”的深圳市最低工资政策

1993年,中共十四届三中全会通过的《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》提出收入分配要“体现效率优先、兼顾公平的原则”,为地方政府的经济发展奠定了“指导思想”。这一时期的深圳市最低工资政策深受该原则的影响。深圳特区于1992年开始施行的最低工资政策,刚开始的适用范围只包括特区内的所有企业。同年11月,新建立的宝安区、龙岗区施行深圳经济特区最低工资政策。由于宝安和龙岗两区经济发展难以与特区相比,如果特区外两区的最低工资标准施行特区内的标准,会增加企业的用工成本,不利于两区的经济发展。在以“效率”优先的指导原则下,考虑到政策效果方面,为使最低工资政策更好地适应特区外宝安和龙岗两区的实际情况,深圳市政府批准宝安和龙岗两区的企业从1994年开始,施行与特区内不同的最低工资标准。至此,在考虑经济优先发展的前提下,深圳市最低工资政策正式实施“双轨制”。

随着社会经济的快速发展,原来的工时

制度难以满足制度需求,新的工时制度成为完善深圳市最低工资政策的一块重要拼图。政策调整的两年过渡期明显是以“企业”的立场作为出发点。当时设置的政策过渡期规定,自1995年5月1日起,在全国范围内,不符合新工时制度施行条件的企业,可以延两年即1997年再施行。从1995年5月1日至1997年5月1日间,新、旧两种工时制度共同存在。施行新工时制度的企业执行新的标准,施行旧工时制度的企业可执行旧的标准,但月最低工资却是相同的。随着1995-1997年的新、老工时政策交替的完成,1998年的深圳最低工资再次被调整。由此,这种以“企业”为中心的工时制度更替基本完成。在以“GDP”为主要指标的考核体制下,形成了独特的地方政绩锦标赛体制。地方政府之间的竞争加剧了最低工资政策目标扭曲的程度。^[4]政府决策者出于个人晋升需求,将最低工资政策视为经济发展的工具。无论是双轨制的施行还是新工时的调整,该阶段的深圳市最低工资政策其蕴含的是以经济发展优先和以企业为中心的倾向,劳动者的合法利益让位于效率导向的经济发展。

(二)“回归公平”的深圳市最低工资政策

1999年,深圳市为了贯彻落实国家政策,并解决最低工资与“三条社会保障线水平”提高后的衔接问题,理顺最低工资与下岗工人生活费水平和失业救济金的关系,于当年对深圳最低工资标准进行第二次调整。2003年,中国沿海地区出现“民工荒”,珠江三角洲地区是最为紧迫的劳动力缺口地区。2004年中国制定《最低工资规定》,给深圳市最低工资政策带来了一个新的发展机遇。同

年12月1日开始,深圳市施行《深圳市员工工资支付条例》,标志着深圳市政府首次从法律层面上确立了深圳市最低工资政策所施行的“双轨制”的方法,并且扩大了最低工资的范围,力图提高最低工资政策的保障力度。2008年全球经济危机爆发,深圳市没有进行2009年的最低工资调整。直至2009年5月21日,基于社会现实的考虑,深圳市开始修正《深圳市员工工资支付条例》,《条例》及其修正是在上层政策与市场环境第二次驱动下诞生的,表明了深圳市政府对于早期深圳市最低工资政策关于“一市两标准”实践的肯定,其背后蕴含的是对“效率原则”的坚持。另一方面,并在此基础上着力提高深圳市最低工资政策的保障力度及其政策合理性,表明最低工资政策对“公平原则”的重新审视。

2010年深圳市正式开启“特区一体化”步伐。一体化的行政管理体制必然会促进深圳全市工资政策的统一。在满足一体化发展的需求基础上,深圳市施行统一的最低工资标准,消除工资政策的差异性,以促进深圳市各行政区的协调、统筹、一体化的发展。至此,最低工资政策进入“并轨制”阶段,在同一个城市的劳动者的最低收入能够得到公平的对待,由此体现了政策的公平原则。这种公平原则的体现有其一定的内在原因。随着市场经济体制在深圳逐渐完善,各种所有制的企业纷纷建立,这一现象大大刺激了市场的活力,也使得政府开始反思自身角色定位。政府作为各个领域全能掌控者的角色逐渐发生转变,从完全理性转向有限理性,这种转向也提供了社会的发展空间。劳动者开始意识到要维护自身利益,深圳的劳资纠纷罢工事件频

频发生,这预示着社会开始走向成熟,走向自我觉醒。

这种由市场成长到政府放权,再到社会成熟的逻辑便是最低工资政策这种公平价值导向回归的土壤。加之我国政府开始慢慢转变以效率优先的观念,特别是在新常态下,这种政策背后的公平价值回归特别的明显。政府不再单纯追求数量,开始走向质量思维。现今流行的公共治理模式便是这种公平价值回归的主要表现。深圳市最低工资政策的公平价值回归是一个长期性的过程,并非一朝一夕所能完成的。这种情况的认识便必须结合深圳市最低工资政策整个演进特点来分析。深圳市最低工资政策基于循序渐进的发展路径,数次发布、实施、修改、废止与最低工资政策相关的法规条例,使深圳市最低工资政策的变迁与实际的社会、经济环境相适应,演变出具有深圳特色的最低工资政策。

在政策演变过程当中,深圳市最低工资政策在政策形式上经历了由“效率优先”到“回归公平”的内在逻辑演进。深圳市政府结合自身优势和外部环境,在最低工资政策完善上使用渐进战略,较成功地完成了政策完善与交替。至此以后,深圳市最低工资政策便由建构期进入稳定期,政策的各项构成基本成熟。但是,深圳市最低工资政策是在上层政策和劳动力市场的刺激下被动地回归公平的,而且这种回归是不彻底的。主观层面的渐进战略和客观层面的被动应对,令深圳市最低工资政策对“效率优先”具有强烈的路径依赖,在政策实质上依旧遵循着以效率导向的“生存工资”理念。“回归公平”一词代表的是一种价值演变的过渡期。如何由“回归公平”

向“公平优先”转变,是深圳市最低工资政策接下来要面临的重要问题。

三、走向“公平优先”的最低工资政策

在经济学和法律的定义上,最低工资经常被界定为用人单位的一项义务,即他们必须在高于某一标准的劳动报酬的水平上雇佣劳动者。在政策伦理层面上,最低工资还涉及到一个非常重要的元问题,即现行的最低工资政策能否保障劳动者及其家庭过上有尊严的生活。正如约翰·罗尔斯所言,财富和权力层面上的不平等在以下的情况下方能被允许:这种不平等必须对处于最不利地位上的社会成员的利益有利。^[5]在该正义原则中的社会公平对社会中处于弱势地位的人的倾斜保护,但是这种倾斜保护理应存在一个临界点。在最低工资政策中,维护劳动者过上有尊严的生活便是这样的一个临界点,在这个临界点之下是仅维持劳动者基本生活成本的“生存工资”,在这个临界点之上便是“生活工资”。“生存工资”在低阶的经济环境中衍生而来的,所蕴含的内在逻辑在于在保证劳动者个人基本生活的前提下,降低企业的人力成本,以使企业更加有效率的生产,促进经济发展。所谓“生活工资”,可以理解为工资水平能使劳动者有能力供养其家庭,维持自尊,有途径、也有休闲的时间来参与国家的公民生活。^[6]与维持最低限度温饱的“生存工资”不同,“生活工资”其所体现的社会公平必将使以劳动者的个人尊严作为前提,把人当作是目的,而非手段。从这个意义来讲,引入“生活工资”理

念意味着一种政策范式的转换。

“生活工资”作为最低工资的一种政策理念,可以让我们更加清楚地认识最低工资政策的伦理问题。“生活工资”可以高于但不能低于最低工资,在临界点之上的最低工资必须保障劳动者的基本生活,能够维护劳动者及其家人作为人的尊严。合法的社会利益与个体权利具有一致性,社会正义的前提始终是社会上每个人的人格和基本权利都得到最基本的尊重。最初意义上的最低工资是建立生活工资理念的基础上。^[7]从根源上分析,社会公平和劳动者作为人的尊严是最低工资的伦理问题。但是,深圳最低工资政策的保障效果未能充分满足劳动者的需要。^{[8][9][10]}作为全国经济中心之一和国际化大都市的深圳市,是改革开放城市发展的标杆,肩负着制度创新的历史使命,代表着中国最低工资政策演变的未来方向。带有极强的效率价值属性的“生存工资”理念适合于经济发展前期的资本积累阶段。主导深圳市最低工资政策仍是“生存工资”理念,体现效率价值,而非“生活工资”理念。最低工资政策的演变在一定程度上滞后于城市现代化的发展。

具体而言,深圳市的劳动生产力和平均工资位于中国前列,但是生活成本也很高。深圳市的劳动者绝大部分是外来农民工,他们的收入较低,属于社会弱势群体,工资仅在生存线与温饱线之间,与发展线的差距较大。最低工资政策作为重要的社会保障政策,其直接关涉到劳动者自身及其家庭基本的生活权和发展权。对深圳市大多数新生代农民工而言,目前的“最低工资”事实上只够保障低收入劳动者一个人的“劳动力生产”即作为社会

人的基本消费支出,而根本无法保障“劳动力再生产”即整个家庭的消费支出,加之制度壁垒的存在,更是无法充分享受与户籍市民相当的公共福利和服务,只能在生活费用较高的深圳挣扎求存。新生代农民工已成为劳动力市场的主体力量,随着他们的维权意识和自我意识的觉醒,不像老一代农民工仅满足于基本生存的需要,而有更深层次的主体意识和发展愿景。低收入劳动者所承担的生存压力无法得到适当的疏导,容易使他们在满足集体提升工资的诉求下使用非常态手段,成为劳动关系不稳定的常态化诱因。在这种情况下,深圳市最低工资政策今后若继续以“生存工资”理念为主导价值,将难以达到理想的政策效果,并且会在维护劳动关系的和谐稳定方面面临重重困难。如此下去,深圳市将有可能陷入“低工资陷阱”中,即当经济发展到较高层次后,低劳动力成本会对社会经济发展产生一定的消极作用,而且这些消极效应会与低工资形成彼此加强的倾向。^[11]

最低工资不应仅仅是满足劳动者生存的需要,而是更高的生活层面和作为劳动者的劳动尊严的保护。有中国学者提出过类似“生活工资”的概念,如翟志俊提出“体面工资”这一概念,并认为体面工资应是最低工资的发展目标,从政策演进的角度来看,他认为社会和经济的发展会导致在最低工资的原有功能上得以保留的基础上,将会逐渐地增加许多功能,如社会保障的费用、教育培养子女的费用、福利待遇的费用、融入社会和休闲交际的费用、医疗保健的费用、个体发展需要的费用,从而向体面工资靠近。”^[12]从这一点来看,“生活工资”理念的引入,似乎是解决工资问

题的一种方法。以政府干预和劳动者的集体力量作为推动力,劳动者可以获得更幸福与尊严的生活。生活工资有助于维护劳动者的个人尊严,也体现了社会公平。

基于劳动者作为一个人的尊严,深圳市最低工资政策的主导理念应引入“生活工资”理念。在原有政策基础上施行生活工资政策。最低工资标准相当于一把锋利的“双刃剑”,过度的提高最低工资往往会适得其反^[13]。将生活工资政策付之于实践,并不是无限制地升高最低工资标准。对于最低工资政策而言,生活工资政策并非是一种取代,而是一种补充。最低工资政策是对劳动者基本生活需求的保障,适用范围广,强制性特征明显。而生活工资政策并非对所有企业都适用和具有强制性。生活工资政策构建的意义在于,通过在最低工资之上构建更高级的工资保障维度,作为最低工资标准的调整的参照系,促使其调整至合理的水平,使低收入劳动者过着有尊严的生活,促进社会公平。最低工资标准的调整依旧存在着较大的随意性,缺乏科学性和制度性。^[14]据此,深圳首先应适度扩大政策参与,在原有基础上继续推进全市性最低工资标准调整的制度化建设,作为最低工资的底线;其次在全市性标准之外,根据深圳社会经济结构的实际情况,选择特定领域或行业,如政府公共服务外包的领域,施行更高一级的最低工资标准即生活工资标准,由此通过多层次的工资政策体系促使用人单位在可承受的范围内,提高低收入劳动者的生活水平,使其能更充分地分享社会发展成果,纠正收入分配格局扭曲所带来的负效应,促进社会公平,满足新时代人民对美好生活的需要。

结语

自1992年正式施行最低工资政策起,深圳市最低工资政策经历了由“双轨制”到“并轨制”的演变,从1992年政策的建立到2015年首次突破两千元大关,深圳市在政策演变过程中做了许多具有拓荒性的尝试与探索,在中国最低工资政策的建设中起到了标杆作用。最低工资政策关系到收入分配的问题,收入分配的问题关系到正义的问题,正义的问题关系到社会公平与劳动者作为一个人的尊严的问题。所以,最低工资政策首要面临的难题是其政策效果和影响能否使低收入劳动者充分享受到经济发展的成果。由于路径依赖,深圳市最低工资政策的演变局限在政策形式上的变革,而在政策实质上依旧反映的是“生存工资”理念,导致其政策效果只能勉强维持劳动者生存。即使一味地提高最低工资标准,也难以解决低收入农民工的劳动问题。^[15]最低工资政策的完善也不仅仅是政策上的简单重构,背后隐含的是政策理念的变革。引入“生活工资”理念便变得非常重要。如何引入“生活工资”理念?或许,建立多层次的最低工资政策体系是一个值得考虑的方法。从“生存工资”向“生活工资”的变革与其说是人为的自上而下的构建,倒不如说是自发的价值演变。最低工资政策的价值观变革绝非短时间内可实现的,加以考量测量技术、人口结构、经济情况以及政治体制等影响因子的存在,深圳市最低工资政策所要走的路仍然很长。

参考文献:

[1]张学鹏,宋蕾.我国最低工资标准及其变动的决定因素实证分析[J].当代经济科学,2018(5).

[2]深圳市劳动局 编.建立现代企业工资分配制度 [M]. 北京:中国劳动社会保障出版社,2000:189.

[3]《深圳市劳动和社会保障志》编纂委员会.深圳市劳动和社会保障志[M].深圳:海天出版社,2005:158.

[4]李志锴.论地方政府间最低工资标准竞争及其治理[J].中南大学学报(社会科学版),2017(5).

[5][美]约翰·罗尔斯.作为公平的正义:正义新论[M].姚大志 译.上海:上海三联书店,2002:10.

[6][美]罗伯特·波林.马克·布伦纳.珍妮特·威克斯-利姆.斯蒂芬妮·卢斯.衡量公平:生存工资与最低工资经济学——美国的经验[M].孙劲悦 译.大连:东北财经大学出版社,2012:120-121.

[7]杨欣.析美国的生活工资制度[J].中国人力资源开发,2011(5).

[8]黄岩,杨方.最低工资制度的保障性程度

分析——以广东省深圳市为例 [J]. 中国人口科学,2011(4).

[9]李艳,韩兆洲.构建和谐劳动关系:我国四大一线城市最低工资标准测算与比较[J].西北人口,2012(2).

[10]刘剑,曾昭腾,林新典.金融危机以来深圳市最低工资标准的保障力度研究 [J]. 岭南学刊,2015(1).

[11]杨军生.“低工资陷阱”与中国经济转型 [M].北京:中国人民大学出版社,2011:11-12.

[12]翟志俊.和谐社会的必然路径——体面工资的提出及其意义[J].社会学,2008(4).

[13]王蓓.最低工资标准的科学测算与制度完善[J].山东大学学报(哲学社会科学版),2017(4).

[14]王凯,顾昕.中国最低工资水平比较研究 [J].现代经济探讨,2016(8).

[15]郭凤鸣,张世伟.最低工资提升对低收入农民工过度劳动的影响[J].中国人口科学,2018(5).

责任编辑:唐 琼